

GLOBALIZACE, LIDSKÉ ZDROJE A RŮST JEJICH POTENCIÁLU V SOUVISLOSTECH TRVALE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE V REGIONECH

GLOBALIZATION, HUMAN RESOURCES AND THE INCREASE OF THEIR POTENTIAL IN RELATION TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN REGIONS

Krninská Růžena

Abstract:

Globalization can be understood as a process changing the very essence of modern human civilization, penetrating all its spheres and currently manifesting itself mainly at the economic level. One-sided profit targeting, often just with short-term efficiency, leads to discontinuity changes and imbalance not only in economy. Concurrently there appear breaks of the rules of nature and atmosphere protection, including contradictions between economic growth and sustainable development. The worldwide process of globalization is also accompanied by the process of localization. Here it is possible to observe differences between the newly emerged

global culture and specific cultural traditions in regions. Global civilization changes interfere with the development of particular regions. Flexible and appropriate response can be provided on condition there is developed human potential. It can fully develop in all creative approaches only after the accomplishment of personal development and lifelong education. The quality of human resources is also related to the acceptance of the values of sustainable development and to creating personal identity with strong roots in traditional culture as well as maintaining regional specificities. For the management of human resources it is necessary to anchor the effort of human capital cultivation in business culture.

Abstrakt:

Globalizaci lze chápat jako proces měnící samotnou podstatu moderní lidské civilizace, pronikající především do všech sfér, v současnosti se projevující prioritně na úrovni ekonomické. Jednostranné nasměrování zisků a často jen s krátkodobým efektem vede k tomu, že dnes už nejen ekonomika je náchylnější k nečekaným výkyvům a diskontinuitním proměnám. Zároveň dochází k narušování zásad ochrany přírody i atmosféry planety a k rozporům v rámci ekonomického růstu a trvale udržitelného rozvoje. Celosvětový proces globalizace je současně provázen procesem lokalizace. Vystupují zde rozdíly mezi nově tvořící se globální kulturou a specifikou kulturních tradic v regionech. Globální proměny civilizace, provázené procesy diskontinuitních změn neúprosně zasahují do vývoje jednotlivých regionů. Pružnou adekvátní odezvu lze zajistit za předpokladu rozvinutého lidského potenciálu. Tento se může rozvinout plně ve svých tvůrčích přístupech po průchodu procesem osobnostního rozvoje a celoživotního vzdělávání. Kvalita lidských zdrojů souvisí i s přijetím hodnot trvale udržitelného rozvoje a vytvořením identity osobnosti s pevným vnitřním zakotvením v kořenech vlastní kultury a uchováním si vlastních regionální specifik. Pro řízení lidských zdrojů je nezbytné zakotvit práci s lidským kapitálem v podnikové kultuře.

Key words:

Globalization, sustainable development, regionality, human resources management, human potential development

Klíčová slova:

Globalizace, trvale udržitelný rozvoj, regionálnost, řízení lidských zdrojů, rozvoj lidského potenciálu

Úvod:

Globalizaci lze akceptovat jako proces měnící samotnou podstatu moderní lidské civilizace, pronikající do všech jejích sfér a v současnosti se projevující prioritně na úrovni ekonomické. V tomto směru se stává nezbytností potřeba nadnárodní politické integrace spojené se vznikem institucí pro vytváření regulačního rámce globální ekonomiky podle etických nebo planetárně závazných ekologických pravidel s rámcem trvale udržitelného rozvoje

Pouze tento proces může zastavit negativní globalizační trendy, spojené s klíčovou rolí nadnárodních firem a jejich monopolními praktikami v světovém hospodářském prostoru, jež s sebou zcela zákonitě nesou i možnosti zneužití jejich ekonomické moci v tlaku na politickou scénu, s důsledky opomíjení sociální i etické problematiky v globálních i regionálních rozměrech. Jednostranné nasměrování zisků a často i jen s krátkodobým efektem vede k tomu, že dnes už nejen ekonomika je náchylnější k nečekaným výkyvům a diskontinuitním proměnám. Souvisí také s narušováním zásad ochrany přírody i atmosféry planety a je v rozporu s ekonomickým růstem v rámci trvale udržitelného rozvoje. Opětovně dochází k nešetnému čerpání neobnovitelných zdrojů a ničení přirozených ekosystémů na všech úrovních: od regionální až po planetární. Vytváření regulačního rámce globální ekonomiky podle etických nebo planetárně závazných ekologických pravidel je sice vynucována hospodářskou globalizací, ale je mnohem pomalejší než tento její proces a zde leží také jedna z dalších příčin prudkých diskontinuitních proměn probíhajících v posledním dvacetiletí.

Na globalizaci lze nazírat pod různými zornými úhly. Jedním z jejích základních projevů je propojování světa do jednoho společného celku. Jako protiklad tomuto pohledu je možné naopak zdůraznit různost, kterou tato vzájemná provázanost odhaluje a kterou je třeba zachovat. Vystupují zde rozdíly mezi nově tvořící se globální kulturou a specifikou kulturních tradic v regionech. Spolu se světovým procesem globalizace se odehrává i celosvětový proces lokalizace. Na lokální, respektive regionální úrovni se bude odehrávat rozhodující střet, jelikož současný i budoucí rozvoj regionů je ve své podstatě neodmyslitelný od vývoje celosvětových globalizačních trendů a jejich vlivů. Globální proměny civilizace, provázené procesy diskontinuitních změn budou neúprosně zasahovat do vývoje v jednotlivých regionech. Rozvojové možnosti budou adekvátní pružné odezvě v regionech

Pružnou adekvátní odezvu může zajistit a zvládnout pouze rozvíjející se lidský kapitál, resp. **rozvinutý lidský potenciál. Tento se může rozvinout plně ve svých tvůrčích přístupech pouze po průchodu procesem osobnostního rozvoje a vzdělávání.**

Cíl a metody:

Dynamika řízení lidských zdrojů a jejich potenciál je zkoumán z pohledu "teorie spolehlivosti", která pracuje s prvky vedoucími k dosažení co nejvyššího procenta výsledného účinku a je založena na co nejširší znalosti *prostoru* (globální prostor planety, biosféra v souvislosti s trvale udržitelným rozvojem, region), *objektu* (podniková kultura) a *subjektu* (lidský kapitál a jeho tvůrčí potenciál). Deskripce prostoru, objektu a subjektu je volena v souvztáhnosti se současným směrem aktuální práce s lidským kapitálem. S využitím principu analogie, analýzy a syntézy byly sumarizovány nové přístupy k řízení lidských zdrojů z těchto tří zorných úhlů při dostupnosti značného množství podkladových materiálů. Byla soustředěna pozornost na vyhledání a výběr z možných nových metod použitelných pro zkoumání lidského potenciálu. Jako jedinečný v tomto směru se jeví test – TBSD (1992), který je nově zařazen mezi metody používané v České psychologické diagnostice. Jeho použitím je možné vyhodnocovat hierarchii vědomé a nevědomé stránky lidského potenciálu. Navíc je použitelný pro vyhodnocování interpersonálních vztahů a především podnikové kultury.

Výsledky:

Víme o tom, že jednostranné nasměrování zisků plynoucích z globalizované ekonomiky je přenášeno do zemí “bohatého severu”, ve kterých sídlí nadnárodní společnosti, přičemž se prohlubuje viditelná propast vůči “chudému jihu”. Bohaté země se těm chudým vzdalují ještě více než kdykoliv předtím. Podobnými slovy hodnotí proces distribuce bohatství ve svých oficiálních dokumentech i Mezinárodní měnový fond.

CHOMSKY (2000) tvrdí, že i dnešní Evropa je rozdělena na dvě části. Rozdělení Evropy začalo již v 15. století, kdy se její Západ začal rozvíjet a využívat Východ jako “servisní oblast”. Evropa tak získala svůj první “třetí svět”, který jí poskytoval suroviny, levnou pracovní sílu, trhy a nové investiční možnosti. Zlomová linie se v té době příliš nelišila od dělící čáry vytvořené ve 20. století. Na Východě sice probíhal jistý vývoj, ale většinou podle stejného scénáře jako ve “třetím světě”: převládalo zahraniční vlastnictví a docházelo k pomalému pozápádnění domácích elit. Otázka “rozdělené Evropy” je také otázkou “rozděleného světa”. Komu to slouží, je evidentní: těm, kteří ovládají dominantní oblasti průmyslových společností - investorům, věřitelům a manažerům - “elitám Severu (pro Evropu - elitám Západu)”, a “elitě Jihu (Východu)”, které z podílu na správě globálního systému získávají mimořádné výhody a privilegia.

Pokud u nás nástup globalizace včas nezachytíme, zůstaneme na periférii rozvojového světa (či Východu Evropy) a to i navzdory našemu možnému budoucímu členství v Evropské Unii. Daleko katastrofičtější scénář by samozřejmě nastal nevstoupením do EU, znamenalo by to sklouznutí do úrovně skutečného východu Evropy (Ruska, Ukrajiny a Běloruska).

V dlouhodobém výhledu se perspektivně jeví nezbytným řešením - vytvoření nadnárodní politické integrace spojené se vznikem instituce pro vytváření regulovaného rámce globální ekonomiky za pomoci ekologických a etických zásad trvale udržitelného rozvoje. V rámci globalizovaného světa je v tomto směru významný proces odehrávající se v Evropské unii, kdy při vyváření “těsnějšího svazku mezi národy Evropy” je dění soustředováno právě do regionů. Prvním z cílů pro další rozvojové období je právě pomoc zaostávajícím regionům, dále mimo jiné - trvale udržitelný rozvoj a strategie zaměstnanosti a vzdělanosti. Z hlediska procesu celosvětové globalizace je v tomto směru budoucí strategickou výhodou Evropy, vytvoření vnitřně vyrovnaného a tudíž silného společenství, tj. bez slabých článků i bez “rozevírajících se nůžek”, jak mezi jednotlivými regiony, tak uvnitř nich.

V našem *prostoru* zabezpečuje Evropská Unie žádoucí zakotvení regionů a zabezpečení jejich funkčnosti podle etických pravidel a zásad blížících se např. k obecně platným zákonům v přírodním prostředí, jde o proces institucionálně zhora stanovovaných norem a normativů, prezentovaných s určitou kulturní úrovní.

Má-li se tento proces stát skutečností, nikoli pouhou formalitou, nemůže se odehrávat bez odezvy zdola - od jednotlivých *subjektů*. K tomu je nezbytná určitá úroveň lidského potenciálu, jeho míra vzdělanosti. Také k způsobilosti vyrovnávat se s diskontinuitními proměnami současné globalizace jsou nezbytné tvůrčí schopnosti a rozvíjející se lidský potenciál. K péči o lidské zdroje a lidský bude stále více patřit celoživotní vzdělávání. Aby mohlo toto dění nastoupit a optimálně se vyvíjet, je nezbytné aby jedinec prošel procesem sebepoznání a seberozvoje, pak samovolně nastupuje další sebevzdělávací proces. Zde vystupuje významná úloha vysokého učení, a to i v souvislosti s celoživotním vzděláváním. O aktivitě, či pasivitě jedince rozhodují mimo jiné i okolnosti při průchodu poslední významnou etapou vývoje mozku, kolem jednadvacátého roku věku života. Lidská osobnost je otevřeným, neustále se vyvíjejícím systémem, samoregulujícím se a samoorganizujícím se a to i podle kulturního prostředí, které ji jistým způsobem determinuje. Samotné řízení lidských zdrojů a jeho vnější a vnitřní podmínky patří v našem pozitivisticko-vědeckém světě mezi nejdokonaleji prozkoumané a popsané *objekty* (druhý rozhodující prvek zkoumání ze zorného úhlu teorie spolehlivosti). Zásaditosti techniky a technologií souvisí především

s řízením objektů v uzavřených systémech. Snaha o ovlivňování okolí za použití objektivistického přístupu nás svádí k používání tohoto způsobu i v otevřených systémech, jako je biosféra, apod. To ovšem pak také vyvolává určitým způsobem krizové či diskontinuitní změny.

V mezoprostoru *objektů*, již nevystačíme s objektivistickým popisem uzavřených systémů. Při zdrojovém přístupu – přistoupení na faktum, že lidské zdroje, jejich kvalita spojená s procesem učení a vzdělanosti jsou rozhodujícími prvky ve využitelnosti objektů. Přestaneme-li uvažovat o člověku, jako o pracovní síle vykonávající pouze pracovní úkony a přistoupíme k jeho osobnosti, jako k lidskému potenciálu, pak musíme zkonstatovat, že lidská osobnost je otevřeným, neustále se vyvíjejícím systémem, samoregulujícím se a samoorganizujícím se, který patří do biosféry, protože funguje podle jejích zákonů. Akceptace subjektu, který se nezastaví na cestě sebeponání a seberozyvoje a může dále postoupit v objevování své vlastní jedinečnosti vede při obracení se do svého nitra cestou individuace (JUNG, 1994). Vrcholem tohoto procesu je prožitková úroveň skutečnosti, že jedinec je skutečně součástí celku, o němž hovoříme jako o biosféře planety. Čím dále na této cestě sebeobjevování dospěje, tím více nabude zkušeností a více porozumí tomu, že se skutečným přijetím své vlastní jedinečnosti přistupuje současně vědomí sounáležitosti s “celkem” - celostí planety, která je jako celek řízena přírodními a vesmírnými zákony a právě člověk svým spolupůsobením může vstoupit v soulad s jejich působením ve směru uspořádanosti a snižování entropie (trvale udržitelného rozvoje), či neuspořádanosti a vyvolávání krizí a katastrof (ARNOLD, 1987).

Stejným celkem jehož je jedinec součástí, je lidské společenství, jehož produktem je kultura. Kulturologické prvky jsou v řízení lidských zdrojů pro nás nově objevovanou “pevninou”, ale při zdrojovém přístupu se bez nich nelze obejít. Podle NOVÉHO, (1996) je v širokém pojetí je kultura produktem člověka, který je chápán jako protiklad přírody. Obnáší všechno to, co člověk přetvořil a vytvořil v běhu generací s tím, že kultura s přírodou kooexistují, ale neprolínají se. Tyto výtvoři jsou jednak materiální povahy, ale i produkty duchovní, vztahy, myšlenky, ideje. Obrazně řečeno je kultura nahromaděná zkušenost daného sociálního celku.

V současnosti lze hovořit o globální kultuře, která má určité prvky původně anglosaské, dnes již americké civilizace, provázené vypjatým individualizmem vedoucím až k odcizení se (METZNER, 1992). Takováto odcizená globální kultura (svým způsobem i odtržená od většiny etických hodnot) je v rozporu s výše jmenovanými obecně platnými zákonitostmi, naopak je spjata se zaměřením na krátkodobý zisk.

Stále více stoupá význam toho, že jedinec potřebuje náležet do určitého společenství a mít povědomí o svých kořenech jako o pevném bodu v dnešním světě. V tomto směru v mezoprostoru *objektů* významně stoupá důležitost podnikové kultury, její tvorby jako součásti řízení lidských zdrojů i její zakotvení v kultuře regionu, protože souvisí s rozvojem lidského potenciálu a procesu učení.

Kvalita lidských zdrojů závisí na vzdělanosti a přistoupení kultury regionu do podnikové kultury a řízení lidských zdrojů. Zabezpečení entity jedince, jeho vědomé a nevědomé stránky brání v podlehnutí komerčně manipulující a povrchně laděné globální kultuře. Čím je vyšší shoda mezi vědomou a nevědomou hierarchií hodnot, tím je vyšší využitelnost osobnostního potenciálu jedincem a možnosti jeho rozvoje. Tento přístup k podnikové kultuře se ubírá novými, dosud nezpracovanými směry pohledu.

Diskuze:

Podle NOVÉHO (1996) zatím kulturologické pojetí podniku v souvislosti s řízením lidských zdrojů není dosud obvyklé a samozřejmé. Celková globalizace ekonomických procesů však vytváří zcela novou situaci nejen pro utváření nových systémů vnitropodnikového řízení, ale zejména mění sociální roli manažera a jeho odbornou, sociální a i interkulturální kompetenci. Cílevědomé utváření podnikové kultury vlastní firmy, setkávání se s jinými podnikovými kulturami a navíc i národními kulturami bude stále častějším rysem manažerské práce. Také ARMSTRONG (1999) uvádí, že v procesu globalizace vzrůstá význam tvůrčího lidského potenciálu a tím i význam řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Všeobecně se autoři shodují, že s procesem globalizace vzrůstá důležitost tvůrčího lidského potenciálu, řízení lidských zdrojů i kulturologických přístupů. Akceptace trvale udržitelného rozvoje bývá rovněž spjata s problematikou kvality lidských zdrojů. Za všechny je prezentován názor našeho předního sociologa KELLERA (1995): “Problematika trvale udržitelného rozvoje a života nebude spočívat pouze na vyřešení ekonomických a technických problémů. Nové možnosti přístupů, či načrtnutí dalších východisek může být sice uskutečněno na poli ekonomickém i technickém za pomoci dnes vysoce výkonných počítačů, nové techniky a

nových technologií... Avšak rozhodujícím momentem pro akceptaci trvale udržitelného života je přijetí této filosofie spolu se sociologickými a psychologickými aspekty do problematiky politiky, ekonomiky a managementu, tedy i řízení lidských zdrojů.”

Závěr:

Pokud nástup globalizace včas nezachytíme, zůstaneme na periférii rozvojového světa. Tato cesta jednoznačně souvisí s podporou vzdělávání, tudíž s rozvojem lidského potenciálu a s rozvojem řízení lidských zdrojů. V lidské individualitě přestáváme vidět pouhou pracovní sílu plnící přesně dané příkazy a přestupujeme na kvalitativně vyšší úroveň vedení lidí a práce s lidským kapitálem. Jde o rozvoj jedince a to nejen po stránce profesní, ale především osobnostní. Cesta vede přes proces sebepoznání a seberozvoje, které posilují samoregulační a samoorganizující se tendence osobnosti, jako otevřeného živého systému, patřícího do systému biosféry a zabezpečujícího trvale udržitelný rozvoj v regionu. Vytvořit identitu osobnosti s pevným vnitřním zakotvením v kořenech vlastní kultury a uchováním si vlastních regionální specifik, je nezbytné zakotvit v podnikové kultuře. O rozvíjení lidského potenciálu je třeba pečovat při řízení lidských zdrojů za pomoci podnikové kultury.

Literatura:

1. ARMSTRONG, M.: Personální management. Grada, Praha 1999, 963 s.
2. ARNOLD, V. I.: Teorie katastrof. Alfa, Bratislava 1986, 107 s.
3. CHOMSKY, N.: Rozdělení světa slouží elitám. Lidové noviny - Orientace, Praha 2000, 22 s.
4. KELLER, J.: Přemýšlení s Josefem Vavrouškem. G plus G, Praha 1995, 177 s.
5. NOVÝ, I. a kol: Interkulturální management (Lidé, kultura a management). Grada Publishing, Praha 1996, 144 s.
6. METZNER, R. : Rozpor mezi duchem a přírodou v evropském vědomí. Přednášky z 12. mezinárodní konference, Praha 1992, s. 39-51

Ing. Růžena KRNINSKÁ, CSc.
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zemědělská fakulta - katedra řízení
Studentská 13
370 05 České Budějovice
Česká republika
Tel:0042 038 7772485 e-mail: krninska@zf.jcu.cz